

EDN: VBUOCJ

Н.А. Царева – к.п.н., доцент кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, natsareva@mail.ru,

N.A. Tsareva – Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Vladivostok State University, Vladivostok, Russia;

К.С. Буздык – менеджер, ООО «МАРИН ЭНД ТРЕЙДИНГ КОНСАЛТИНГ», Москва, Россия, ksenya2002455@gmail.com,

K.S. Buzdyk – manager, MARINE AND TRADING CONSULTING LLC, Moscow, Russia.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

ATTRACTING YOUNG SPECIALISTS TO MANUFACTURING ENTERPRISES: MODERN APPROACHES AND TOOLS

Аннотация. В статье проведен анализ современных исследований в области привлечения молодых специалистов на производство. Изучены этапы работы по привлечению персонала, современные подходы и методы привлечения работников. Рассмотрены проблемы связанные с низким уровнем привлечения молодых специалистов, способы оценки эффективности методов привлечения работников на предприятие, современные подходы удержания персонала. Изучены методы, повышающие эффективность процесса адаптации новых сотрудников. Исследование было проведено на промышленном предприятии. Цель исследования – изучение процесса привлечения персонала и разработка проекта по привлечению молодых специалистов с использованием современных подходов и инструментов. Предложен комплекс мероприятий по привлечению и удержанию молодых специалистов. Привлечение молодых специалистов позволяет справиться с проблемой старения персонала и увеличивает возможность стабильного функционирования предприятия в будущем. Исследование и рекомендации будут интересны специалистам, осуществляющим свою деятельность в области управления персоналом.

Abstract. The article analyzes modern research in the field of attracting young professionals to production. The stages of work on attracting staff, modern approaches and methods of attracting employees are studied. The problems associated with the low level of attracting young professionals, ways to assess the effectiveness of methods of attracting employees to the enterprise, modern approaches to staff retention are considered. The methods that increase the efficiency of the adaptation process of new employees have been studied. The research was conducted at an industrial enterprise. The purpose of the study is to study the process of attracting staff and develop a project to attract young specialists using modern approaches and tools. A set of measures to attract and retain young professionals is proposed. The involvement of young specialists makes it possible to cope with the problem of aging staff and increases the possibility of stable functioning of the enterprise in the future. The research and recommendations will be of interest to specialists who carry out their activities in the field of personnel management.

Ключевые слова: привлечение персонала, молодые специалисты, инструменты привлечения персонала, удержание персонала.

Keywords: staff recruitment, young professionals, tools for attracting staff, staff retention.

Введение

В современных условиях привлечение молодых работников на производственные предприятия обеспечивает передачу имеющихся знаний и навыков, сформированных трудовым коллективом компании. Молодые специалисты предлагают новые идеи и подходы, что способствует развитию предприятия, владеют современными навыками и стремятся к самосовершенствованию, благодаря этому компания может подготовить высококвалифицированных сотрудников и внедрять инновационные методы. Для эффективной работы предприятие нуждается в разработке программы для привлечения молодых сотрудников и их закрепления на предприятии с использованием современных подходов и инструментов.

Практическая значимость работы заключается в разработке комплекса мероприятий по привлечению молодых специалистов для развития предприятия, так как проблема нехватки кадров имеет большое влияние на качество работы организации и скорость выполнения заказов. В дальнейшей деятельности компании могут использовать предложенные подходы и инструменты для привлечения молодых сотрудников, чтобы улучшить показатели эффективности предприятия.

Материалы и методы исследования

Персонал организации – это группа людей, осуществляющих свою трудовую деятельность в определённой компании, объединённые по профессиональным признакам, с конкретными требованиями специальностей и подходящей степенью квалификации. Привлечение персонала – это комплекс мероприятий, направленных на поиск, привлечение и отбор квалифицированных специалистов для работы в компании [1]. Этот процесс включает в себя определение потребности в кадрах, разработку стратегии поиска, использование различных источников подбора персонала (внутренних и внешних), проведение отбора и найма наиболее подходящих кандидатов, а также адаптацию новых сотрудников в коллективе. Вопросы привлечения персонала затрагивали многие авторы, например, Кротова М.А. и др. рассмотрели модели привлечения персонала [2]. Ермакова Н.С. и Батоврина, Е.В. изучили факторы привлечения персонала в условиях кадрового дефицита на рынке труда [3,4]. Чаран Р. и Кэрри Д. в книге «Талант побеждает. О новом подходе к реализации HR-потенциала» поделились практическими советами по привлечению и удержанию сотрудников [5]. Ряд вопросов по привлечению персонала и развитию бренда работодателя рассмотрены в работах Ролдугиной М.В. Егоренко А.О. и др. [6-9]. Иванова С.В. в своей книге «Ловушки HR-брендинга. Как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов» указывала на важность привлекательного образа компании для кандидатов [10]. Привлечение персонала необходимо для обеспечения эффективной работы организации, поскольку позволяет:

- 1) удовлетворить потребности в квалифицированных кадрах;
- 2) обеспечить стабильность и непрерывность рабочего процесса;
- 3) повысить производительность труда и качество продукции или услуг;
- 4) снизить текучесть кадров и создать благоприятный климат в коллективе;
- 5) реализовать стратегию развития и достичь поставленных целей;
- 6) расширить клиентскую базу и увеличить прибыль;
- 7) укрепить позиции на рынке и повысить конкурентоспособность.

Привлечение персонала – важный этап работы для организации, так как именно на данной стадии произ-

водится анализ и поиск тех людей, которые в дальнейшем будут трудиться в компании и обеспечивать ее успешность. При этом следует правильно оценить их профессиональные и личные качества, чтобы в дальнейшем привлечь максимально подходящих кандидатов для эффективной работы предприятия [3]. После привлечения работников важным этапом является их удержание, его цель заключается в сохранении работников на их рабочем месте после их трудоустройства в компанию, так как это является фактором влияния на корпоративную культуру, а также избавляет компанию от необходимости новых затрат на поиск и найм нового сотрудника. Работники с многолетним стажем работы могут помогать новым коллегам и быть их наставниками для погружения в рабочий процесс, а также оптимизировать время адаптации к требованиям выполнения работы в компании. Современные подходы привлечения персонала включают:

Пассивный рекрутинг – размещение объявлений о вакансиях в СМИ, включая интернет-ресурсы, а также сотрудничество с городскими центрами занятости. Участие представителей компании в выступлениях на телевидении, радио, пресс-конференциях и выставках, посвящённых карьере и трудоустройству.

Активный рекрутинг – поиск среди активных соискателей и трудоустроенных.

Хэдхантинг – поиск и подбор персонала ключевых и редких как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов.

Кадровый лизинг – это аренда персонала для выполнения конкретных задач или проектов.

Командный рекрутинг – это одновременное привлечение нескольких кандидатов с целью создания команды.

Прелиминаринг – привлечение студентов учебных заведений (колледжей или университетов) и молодых специалистов для стажировок и практики с последующим трудоустройством.

Современные методы привлечения персонала также включают использование автоматизированных систем подбора и оценки кандидатов, таких как ATS (Applicant Tracking Systems – Системы Отслеживания Кандидатов) и CRM (Customer Relationship Management – Управление Взаимоотношениями с Клиентами). Эти системы позволяют систематизировать процесс подбора, анализировать резюме и проводить первичное собеседование онлайн, экономя время и ресурсы HR-отдела.

Выделяют два метода привлечения работников: внутренний и внешний. Внутренние методы основываются на закрытие вакансий из числа сотрудников предприятия, работающих в других филиалах или подразделениях, поиски работников могут проводиться несколькими методами: ротация работников, совмещение должностей, рассылка объявления по рабочей почте, информационные стенды на корпоративном портале, рекомендации от руководителей подразделений. Внешние методы привлечения работников рассматривают варианты их поиска вне предприятия через использование различных сторонних сайтов или организаций:

1. Учебные заведения: данный вариант подойдёт, если требуются работники на несколько схожих вакансий и есть возможность заключить договор с учебными заведениями, чтобы приглашать студентов на практику с предложением дальнейшего трудоустройства.

2. Сайты для поиска работы: можно разместить свои вакансии в открытом доступе, а также рассмотреть резюме с подходящими характеристиками от работников, которые находятся в поиске работы и могут откликнуться на вакансию.

3. Центры занятости: можно подать заявку с вакансией и требованиями на биржу труда и ждать ответа с вариантами работников, с подходящими профессиями и образованием, которые есть у них в базе данных.

4. День открытых дверей: данное мероприятие может заинтересовать, как студентов учебных заведений, так и работников других организаций, которым интересно сменить место работы. Они смогут увидеть условия работы и атмосферу внутри организации, чтобы понять подходит ли им рабочая обстановка.

5. Ярмарка вакансий: ещё один вариант мероприятия, где можно разместить список свободных рабочих мест и оставить представителя от предприятия, который может проконсультировать, ответить на все имеющиеся вопросы, рассказать подробнее про рабочую обстановку и требования к кандидатам [5].

6. Объявления в газетах, журналах или бегущей строкой на телевидении: подходящий вариант привлечения работников, которые не размещали свои резюме на рабочих сайтах и не пользуются интернет-ресурсами для поиска работы, в объявлении можно указать номер для связи, чтобы кандидаты могли узнать все детали для трудоустройства.

7. Кадровые агентства: обращение в рекрутинговое агентство поможет с поиском и подбором необходимого работника с определённым профилем работы. Данный вариант подойдёт, если нужен работник с узкой направленностью деятельности и большим спросом на его услуги. Тогда компании не придётся самостоятельно искать кандидатов, так как этим займётся коммерческая организация [6].

8. Социальные сети: в настоящее время многие указывают информацию о своём образовании и рабочем месте на своей страничке на различных онлайн-платформах. В поиске можно будет указать город, учебное заведение, направление образования и год окончания, таким методом можно найти тех, кто ещё не выкладывал резюме, но готов рассмотреть предложение о работе.

Низкий уровень привлечения персонала может выражаться в проблемах:

- отсутствия подходящих кандидатов: компании сталкиваются со сложностями в поиске потенциальных сотрудников, что затрудняет закрытие вакансий;
- завышенных зарплатных ожиданий: работодатели сталкиваются с высокими требованиями соискателей, что создаёт дополнительные трудности для закрытия вакансий;
- отсутствия обратной связи от кандидатов: кандидаты не отвечают на запросы или затягивают с принятием решения, что усложняет планирование и организацию процесса найма;

– длительный срок закрытия вакансии: если компания испытывает трудности с наймом работников, то время закрытия может быть более двух месяцев, что негативно влияет на рабочий процесс.

Дальнейшее удержание персонала – набор действий, направленных на поддержание заинтересованности и вовлечённости работников в трудовой процесс. Это позволяет уменьшить текучесть кадров и сохранить ценных специалистов в организации [11]. Современные подходы удержания персонала включают:

- мониторинг производительности сотрудников для оценки уровня их вовлечённости;
- предоставление справедливого вознаграждения, включая заработную плату и дополнительные стимулы;
- обучение и развитие сотрудников для повышения их квалификации и расширения возможностей карьерного роста;
- создание позитивной рабочей среды, основанной на уважении, признании и поддержке сотрудников;
- создание благоприятных условий труда, таких как эргономичное рабочее пространство, гибкий график работы и возможность удалённой работы при необходимости;
- формирование корпоративной культуры и ценностей, которые будут разделяться сотрудниками и руководством;
- организация регулярных корпоративных мероприятий, тренингов и семинаров для укрепления командного духа и стимулирования сотрудников;
- введение системы наставничества и менторства для передачи опыта и знаний от опытных коллег молодым специалистам;
- разработка программ лояльности и предоставление дополнительных льгот и привилегий для сотрудников, которые работают в компании долгое время;
- организация корпоративных спортивных мероприятий, праздников и других мероприятий для укрепления командного духа и создания позитивной атмосферы;
- предоставление возможностей для профессионального развития и обучения за счёт компании или с использованием корпоративного университета;
- создание прозрачной и справедливой системы карьерного роста и продвижения сотрудников внутри компании;
- разработка и внедрение программ психологической поддержки и консультаций для сотрудников, испытывающих стресс или трудности в работе;
- регулярное проведение опросов и анкетирования среди сотрудников для сбора обратной связи и выявления потребностей, возможных проблем и предложений по улучшению условий работы.

Причины, по которым сотрудники могут уйти, разные: недовольство зарплатой, отсутствие возможностей для карьерного роста, неблагоприятная атмосфера в коллективе и проблемы в отношениях с руководством. Чтобы удержать сотрудников, нужно знать об их потребностях и проблемах, а также применять различные методы удержания персонала.

Результаты и обсуждения. Изучение процесса привлечения сотрудников на предприятие для прогнозирования и удовлетворения потребностей компании в рабочей силе. Это позволяет разработать план действий по подбору и найму персонала, включая мероприятия по поиску сотрудников и их профессиональной и коллективной интеграции в компанию. Чтобы определить эффективность методов привлечения работников на предприятие, можно использовать следующие способы:

- сравнить количество заявок на вакансии с количеством успешно нанятых кандидатов, чтобы определить эффективность методов привлечения сотрудников;
- проанализировать текучесть новых работников на различных этапах адаптации;
- оценить удовлетворённость сотрудников работой на предприятии с помощью опросов и обратной связи от работников;
- изучить отзывы и рекомендации от бывших и текущих сотрудников, чтобы понять, насколько предприятие привлекательно для потенциальных кандидатов;
- провести анализ рынка труда и конкурентов, чтобы выявить сильные и слабые стороны предприятия в привлечении и удержании квалифицированных специалистов;
- применять показатели эффективности, такие как соотношение количества заявок на собеседования к числу успешных трудоустройств, для оценки результативности различных методов привлечения кандидатов;
- исследовать источники поиска кандидатов, чтобы определить наиболее эффективные каналы и стратегии;
- контролировать уровень удовлетворённости сотрудников работой в компании, чтобы понимать, насколько им нравится работать и насколько они довольны условиями труда;
- организовать опросы среди соискателей и действующих сотрудников, чтобы узнать их мнение о процессе найма, корпоративной культуре и уровне комфорта на рабочем месте;
- сопоставлять данные о текучести кадров между различными отделами или подразделениями компании, чтобы выявить возможные различия в эффективности методов адаптации сотрудников;
- регулярно анализировать рынок труда и конкурентную среду, чтобы быть в курсе последних тенденций и изменений, влияющих на привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

Проблемы могут возникнуть в следующих областях:

- определение должностных обязанностей и требований к кандидатам;
- выбор способов привлечения кандидатов (активные и пассивные);

- заинтересованность кандидатов в предложении;
- адаптация новых сотрудников;
- оценка кандидатов на основе их навыков, опыта и соответствия требованиям компании;
- удержание сотрудников, их успешная адаптация и создание условий для их мотивации.

Взаимосвязанным процессом с процессом привлечения является процесс удержания и адаптации новых работников. Чтобы исследовать процесс адаптации новых сотрудников и обеспечить его эффективность можно использовать следующие методы:

- личные беседы: встречи с HR-специалистом, руководителем отдела или наставником для налаживания коммуникации и демонстрации заинтересованности компании в новом сотруднике. Эти встречи способствуют лучшему пониманию руководителями потребностей и трудностей подчинённых, а также содействуют их профессиональному росту;

- анкеты и опросы: составление анкет HR-менеджером с вопросами об уровне комфорта в коллективе, понимании структуры компании и рабочих процессов, определения потребностей сотрудников, выявление привлекательных сторон компании и использование этой информации для улучшения имиджа работодателя;

- тренинги и семинары: организация обучающих мероприятий для новых сотрудников с целью быстрого освоения знаний и навыков, также для обмена опытом, развития лидерских качеств и улучшения командной работы. Тренинги – комплекс мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных навыков, развитие лидерских способностей, стимулирование и сохранение кадрового состава, приспособление к переменам и укрепление командного взаимодействия. Тренинги способствуют повышению компетентности, результативности и мотивации сотрудников в процессе выполнения рабочих задач. Семинары направлены на развитие навыков профессионального обсуждения;

- наставничество и «бадди»: назначение наставника или «приятеля» для эмоциональной поддержки и помощи в адаптации. Наставничество полезно тем, что ускоряет процесс адаптации новых сотрудников, улучшает их профессиональные навыки и также укрепляет связи внутри коллектива, объединяет людей и передаёт корпоративные ценности. «Бадди» – это товарищ по работе, который помогает новому сотруднику освоиться. Он объясняет особенности компании, её структуру и традиции, а также знакомит с корпоративными ценностями и преимуществами работы в организации. Этим занимается не руководитель и не HR-менеджер, а коллега, который знает, как сложно бывает на новом месте;

- экскурсия по офису: знакомство с внутренней структурой компании, её корпоративной культурой и атмосферой, ознакомление с офисом, понимание расположения рабочих зон и мест для отдыха, знакомство с коллегами и структурой компании;

- обучающие материалы: предоставление инструкций, презентаций, тестов и видеоматериалов для облегчения понимания рабочих задач и процессов, программы обучения для начинающих сотрудников, такие как вводные курсы по корпоративной культуре, кадровому делопроизводству и другое;

- мониторинг процесса адаптации: регулярные промежуточные беседы и оценка результатов обучения для контроля процесса адаптации и оказания необходимой помощи сотрудникам, сбор мнений коллег, руководителя и наставника о работе сотрудника и его вкладе в команду.

Исследование было проведено на предприятии, основным видом деятельности которого является производство и ремонт производственной техники, электрооборудования, гидравлики. Кроме того, выполняются профильные работы для судоходных компаний, портов, строительных организаций и дорожных предприятий, производятся уникальные конструкции и запчасти для оборудования, применяемого в различных отраслях экономики. Компания, в которой проходило исследование проблемы привлечения молодых специалистов, на данный момент находится на этапе роста, за последний период наблюдается увеличение выручки и положительная динамика эффективности использования трудовых ресурсов. В организации численность сотрудников составляет 460 человек, из которых более 87 процентов составляют мужчины, большая часть которых работники цехов. При анализе данных кадрового состава по возрасту и стажу работы было выявлено, что самая низкая доля работников в возрастных группах до 30 лет – 10,4 %; стаж свыше 25 лет имеет 38 %. Большая часть незакрытых вакансий приходится на должности рабочих, а среди уже имеющихся кадров наблюдается старение персонала. Основной причиной выбытия персонала является фактор того, что работники заинтересованы в более высокооплачиваемой работе.

Для исследования процесса привлечения молодых работников было проведено интервьюирование с начальником отдела управления по персоналу. На данный момент на предприятии имеются трудности с закрытием должностей именно молодыми сотрудниками, больше всего это наблюдается в рабочих профессиях. В настоящее время вакансии может оставаться открытыми достаточно продолжительное время. Самые неукомплектованные должности: электромонтёр, электрослесарь, электросварщик ручной сварки и слесарь (по ремонту автомобилей, ремонтник, обрубщик, инструментальщик). В основном приходят те работники, которые узнали про возможность работы от знакомых, небольшая часть приходит по объявлениям, около 80 процентов работников остаются в компании, их устраивают условия работы и дальнейшие предложения предприятия.

При анализе данных о работающих в компании, гендерной структуры, анализа кадрового состава по категориям, распределения по стажу работы, уровню образования, расчёта показателей текучести, прибытия, оборота и постоянства персонала была выявлена проблема с закрытием рабочих вакантных мест в цехах и старением кадрового состава. Так как предприятие специализируется на ремонте горно-шахтного оборудования и разработке металлоконструкций, то данные специалисты всегда в приоритете на предприятии. В таблице 1 представлен перечень профессий с количеством необходимых работников и их фактическим наличием.

Таблица 1 – Численность рабочих на должностях в организации

Должность	Плановая численность	Фактическая численность	Соотношение фактической к плановой численности, %
Электромонтёр, электрослесарь, электросварщик ручной сварки	107	85	79,44
Слесарь (по ремонту автомобилей, ремонтник, обрубщик, инструментальщик)	123	100	81,3
Машинист, водитель, грузчик (погрузка, выгрузка, внутри-складская переработка грузов)	32	28	87,5
Аккумуляторщик, кладовщик	20	18	90
Наладчик технологического оборудования	8	8	100
Формовщик, токарь, фрезеровщик	70	66	94,29
Бригадир на участках основного производства	22	20	90,9
Модельщик по деревянным моделям	23	20	86,96
Итого	405	345	85,18

На предприятии самыми неуккомплектованными являются должности электромонтёра, электрослесаря, электросварщика ручной сварки и слесарей. Для решения данной проблемы предприятие внедрило вариант привлечения обучающихся выпускных курсов из колледжей города с подходящей специализацией. При этом в колледжах города наблюдается заполненность программ обучения на 36 %, что обусловлено неуверенностью выпускников школ в востребованности и современности программ обучения, что в дальнейшем вызывает сомнения о возможности устроиться на работу с достойной оплатой труда.

В настоящее время в учреждениях среднего профессионального образования есть достаточный набор направлений подготовки и профилей обучения, где дают большое количество знаний и навыков для будущей профессии, но даже к моменту выпуска не все могут выбрать место, где будут проходить практику и в дальнейшем работать. На предприятии было введено предложение для данных учебных заведений, в результате студенты могли приходить на практику и получать дополнительную стипендию от организации, а также на себе испытать работу в цеху и проверить на практике все знания, полученные в колледже.

Поскольку на предприятии была выявлена проблема с привлечением молодых специалистов на вакансии рабочих в производственные цеха предприятия, предлагается заняться тем, чтобы студенты СУЗов были заинтересованы в прохождении практики и в дальнейшей работе именно на данном предприятии. Для знакомства обучающихся с организацией можно устроить для учебных заведений онлайн-экскурсию по предприятию, показать рабочие места, как выглядит цех и процесс работы за станками, взять интервью у начальников цеха и рабочих на схожих должностях, попросить рассказать студентов, которые пришли на предприятие на практику и остались работать о своём видении рабочего процесса и их впечатлениях. Стоит рассмотреть вариант проведения экскурсии или Дня открытых дверей для школьников девятого класса, чтобы ребята могли увидеть предприятие и условия работы, пообщаться с работниками. У школьников появится понимание профессии, обучившись на которые, они смогут устроиться на работу в цех. Данное мероприятие может помочь заинтересовать ребят в профессии, а в дальнейшем на время учебной или производственной практики у них будет место для её прохождения.

Для студентов, желающих самостоятельно увидеть предприятие и посетить производственный цех, можно провести День открытых дверей. Дату проведения можно выбрать так, чтобы она по срокам была близка ко времени практики и учащимся было проще определиться с местом её прохождения. Если у студентов будет желание отслеживать деятельность компании, то можно создать и вести страницу в социальных сетях, где будут рассказывать о достижениях компании, праздничных датах, работниках с большим опытом работы, новых рабочих местах и проведении торжественных мероприятий. После того как студенты заинтересуются деятельностью предприятия, стоит продумать, как именно их мотивировать оставаться на предприятии для прохождения последующих практик и выхода на постоянную работу после выпуска. Для студентов, которые будут проходить летнюю практику на неполный рабочий день, можно ввести доплату в виде дополнительной стипендии от предприятия за качественное выполнение порученных заданий. Для студентов выпускных курсов, которые могут проходить практику на предприятии на полный рабочий день и уже будут обладать всеми знаниями и навыками для самостоятельного выполнения задач, можно предложить работу на предприятии с официальным трудоустройством и всеми льготами предприятия. Так как студенты ещё не получили диплом с разрядом профессии, их можно устроить на работу, как учеников к специалистам 5 разряда.

Цели проекта по привлечению молодых специалистов: привлечение необходимого количества работников с определенными профессиями в установленный срок и формирование положительного бренда работодателя в глазах работников. Можно выделить задачи по привлечению молодых специалистов:

1. Разработка и утверждение плана для онлайн-экскурсии по предприятию, привлечение необходимых работников и съёмка видео.
2. Разработка программы Дня открытых дверей, выбор даты и согласование с учебным заведением.
3. Определение необходимого количества сувенирной продукции, создание перечня, согласование сметы и отправка заказа.
4. Выбор социальной сети для создания страницы предприятия, разработка концепции ведения страницы, выбор фотографий для публикации и авторов текста.
5. Выбор наставников для работы со студентами, выдвижение предложения по привлечению обучающихся и составление списка работников-кураторов.
6. Создание перечня необходимых доплат для молодых специалистов, согласование сметы с заместителем директора по экономике.

В процессе реализации проекта необходимо наладить коммуникации с учебными заведениями для согла-

сования рассылки и демонстрации видео онлайн-экскурсии, привлечения студентов для посещения Дня открытых дверей на предприятии, согласование со школами экскурсий для школьников и заключения договора о сотрудничестве, по которому колледжи смогут направлять студентов на производственную практику. Для всех студентов должна быть организована система наставничества, так как у обучающихся ещё нет разрядов и они не могут самостоятельно выполнять виды работ. Оценка воздействия проекта на показатели работы компании важна для принятия обоснованных решений и оптимизации управления. Это помогает в дальнейшем:

- определить степень осуществимости проекта с учётом соответствия установленным критериям;
- проанализировать целесообразность и прибыльность проекта, учитывая предполагаемые расходы и ожидаемые результаты;
- сравнить потенциальную эффективность проекта с аналогичными предложениями, чтобы выбрать наиболее перспективный вариант для инвестиций.

После внедрения программы, подготовки, согласования и проведения планируется привлечение студентов на практику с дальнейшим трудоустройством по должностям: электромонтёр, электрослесарь, электросварщик ручной сварки – 22 человека, слесарь по ремонту автомобилей, ремонтник, обрубщик, инструментальщик – 23 человека. Эффект от принимаемой программы в первую очередь скажется на качестве работы предприятия и выполнении заказов, так как работники цеха смогут полноценно выполнять свои обязанности и показывать на своём примере принцип работы со станками. В результате закрытия вакансий получится снять нагрузку с более опытных сотрудников, снизить уровень возрастающего психологического давления из-за сроков выполнения заказов и снизить перенапряжение действующих работников. Данные мероприятия повлекут повышение прибыли, так как снизятся пропуски сроков выполнения работ, не будет рисков снижения качества из-за спешки и в результате заказчики с большей уверенностью будут совершать сделки с предприятием.

Заключение

Привлечение персонала – это комплекс мер, направленных на поиск и выбор наиболее подходящих кандидатов на свободные рабочие места в компании. Важно уделять внимание привлечению молодых специалистов, так как они готовы обучаться новым навыкам, поддерживать изменения на предприятии и участвовать в их реализации, также они проявляют креативность и инновационный подход в решении различных проблем. Методы оценки персонала позволяют определить текущий уровень знаний и навыков как новых, так и текущих сотрудников, их мотивацию, профессиональное выгорание и потребность в дополнительном обучении. Кроме того, оценка персонала способствует принятию обоснованных кадровых решений, формированию эффективных рабочих групп и увеличению производительности труда.

Для привлечения работников были рассмотрены основные методы: реклама вакансий на специализированных сайтах, обращение в кадровые агентства, организация ярмарок вакансий, проведение экскурсий и Дня открытых дверей, а также сотрудничество с учебными заведениями среднего профессионального образования. Анализ рабочих мест показал, что на предприятии самыми неукomплектованными являются должности электромонтёра, электрослесаря, электросварщика ручной сварки и слесарей. Для решения было предложено начать привлечение молодых специалистов из учебных заведений города, так как в них проводится обучение по необходимым направлениям. В программу были включены и другие методы привлечения: проведение Дня открытых дверей для всех желающих увидеть предприятие, экскурсия для школьников, ведение социальных сетей предприятия и онлайн-экскурсия для школьников, организация прохождения практики студентов. Реализация комплекса мероприятий позволит закрыть вакантные места на должности работников цеха и решить проблему старения кадров на предприятии, а также снять повышенную нагрузку с работников производства.

Источники:

1. Горяев В. М., Селякова С. М., Басангова Е. О., Лиджи-Гарьев В.В., Милошенко А.П. Разработка методики профессионально-психологического подбора кадров в организацию с учётом аспектов информационной безопасности // *Современные наукоемкие технологии*. – 2021. – № 12-2. – С. 342-347.
2. Кротова, М. А. Формирование модели привлечения персонала в системе государственной службы на основе концепции управления талантами / М. А. Кротова, А. Л. Денисенко, В. И. Федоренко // *Вестник Академии знаний*. – 2021. – № 47(6). – С. 217-222.
3. Ермакова, Н. С. Привлечение персонала в условиях кадрового дефицита на рынке труда / Н. С. Ермакова // *Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий*. – 2023. – Т. 12, № 4. – С. 79-85.
4. Батоврина, Е. В. Факторы привлечения и удержания персонала в российских инновационных организациях / Е. В. Батоврина // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. – 2023. – № 4(72). – С. 142-152.
5. Чаран Р., Бартон Д., Кэри Д. Талант побеждает. О новом подходе к реализации HR-потенциала. М., Изд-во: Олимп-Бизнес. Серия: Психология и саморазвитие. – 2023. – 224 с.
6. Ролдугина, М. В. Стратегия привлечения и удержания персонала на предприятиях ОПК в условиях кадрового голода / М. В. Ролдугина, Т. А. Некрасова, Т. В. Щеголева // *Цифровая и отраслевая экономика*. – 2024. – № 2(34). – С. 93-100.
7. Егоренко, А. О. HR-бренд как условие обеспечения устойчивых конкурентных преимуществ компании / А. О. Егоренко // *Вестник Московского международного университета*. – 2024. – № 1(1). – С. 90-95.
8. Царева, Н. А. Привлечение и удержания персонала: Современные подходы и методы / Н. А. Царева, А. С. Лутченко // *Вестник Академии знаний*. – 2023. – № 6(59). – С. 726-731.
9. Царева, Н. А. Инструменты продвижения бренда работодателя / Н. А. Царева // *Креативная экономика*. – 2022. – Т. 16, № 12. – С. 4825-4838.
10. Иванова С. В. Ловушки HR-брендинга. Как стать лучшим работодателем для сотрудников и кандидатов. М. – 2022. – 248 с.
11. Stauss B., Chojnacki K., Decker A., Hoffman F. Retention effects of a customer club // *International Journal of Service Industry Management*. – 2021. – Vol. 12, No. 1. – P. 19.
12. Какие льготы и соцгарантии получают молодые работники – Текст: электронный // *Аргументы и факты*: [сайт]. – 2024 – URL: <https://aif.ru/society/law/kakie-igoty-i-socgarantii-poluchat-molodye-rabotniki> (дата обращения 30.09.2024).
13. Расширены меры поддержки молодых специалистов – Текст: электронный // *Государственная дума*: [сайт]. – 2024 – URL: <http://duma.gov.ru/news/59160/> (дата обращения 04.10.2024).